

# EL ÉXITO PROFESIONAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: PROPUESTA DE UN MODELO

**MARÍA DOLORES MARTÍNEZ-PÉREZ Y AMPARO OSCA SEGOVIA**

Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones. Facultad de Psicología. UNED.

## Resumen

Uno de los rasgos más relevantes de las sociedades occidentales actuales es el aumento de las tasas de actividad de las mujeres en ámbitos donde tradicionalmente su presencia era escasa, como el trabajo o la política. Las mujeres han ido accediendo a las organizaciones y comenzando a formar parte de sus estructuras de poder. Sin embargo, este acceso no se ha realizado de forma similar en todos los niveles de las jerarquías organizacionales. En este trabajo se revisa la literatura sobre las variables que podrían explicar el limitado avance en la carrera profesional de las mujeres, y posteriormente se propone un modelo integrador que pretende aglutinar los principales factores desde una óptica de género. Finalmente, se comentan los resultados de la puesta a prueba de este modelo y, se plantean algunas reflexiones acerca de la situación y de los modos de intervención más adecuados para conseguir el objetivo de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el terreno profesional.

**Palabras claves:** Éxito profesional, género, desarrollo de carrera, modelo mediacional.

## Abstract

One of the main features of current Western societies is the increasing activity of women within environments traditionally reserved to men, such as paid work, politics, etc. Women have entered into organizations and have begun to be part of their structures of power. However, they have found difficulties in reaching upper levels of organizational hierarchies. Rates of women presence decrease as we gradually look up towards these levels. This article reviews the literature on the variables that could explain the limited professional progress of women. An integrative model is also presented which aims to explore the main explanatory factors for career progression from a gender point of view. Preliminary results of the model are provided together with some remarks regarding the current situation and directions for the achievement of equal opportunities at the professional field for both men and women.

**Key words:** Professional success, gender, career development, mediational model.

## INTRODUCCIÓN

El final del siglo XX y principio del XXI se ha caracterizado como una época de cambios rápidos y constantes en el entorno socio-económico. En este contexto se ha señalado que uno de los cambios más significativos que han tenido lugar ha sido el aumento de las tasas de actividad de las mujeres en ámbitos donde tradicionalmente su presencia era escasa o incluso nula, como el mundo laboral o político. Las mujeres han ido accediendo progresivamente a las organizaciones y comenzando a formar parte de sus estructuras de poder. Sin embargo, este acceso no se ha realizado en los mismos porcentajes en todos los niveles de las jerarquías organizacionales ya que, en general, los escalafones más altos siguen siendo ocupados de forma mayoritaria por hombres. Como datos ilustrativos señalar que aunque el 43.1% de las personas empleadas en

la Unión Europea son mujeres (Eurostat, 2002) trabajan en peores condiciones de empleo que los hombres. Así la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2002) encuentra que el 32% de las mujeres, frente al 7% de los hombres, trabaja a tiempo parcial. En el mismo informe se indica que persiste una segregación tanto *horizontal* (por sectores o actividades) como *vertical* (por niveles jerárquicos) de los empleos según el sexo de las personas que los desempeñan. De esta forma se observa como en Europa el 63% de los empleados tiene como superior a un hombre, mientras que sólo el 21% tiene como superior a una mujer (el porcentaje restante no recibe supervisión). Además la mayor parte de las mujeres que desempeñan tareas de supervisión tiene a su cargo a otras mujeres y, generalmente, los cargos que ocupan son puestos de mando intermedio, ya que supervisan unidades de trabajo muy reducidas (entre 1 y 5 trabajadores) (Fagan y Burchel, 2002; Kauppinen y Kandolin, 1998).

A lo anterior habría que añadir que, a pesar de que la legislación regula la obligación de recibir un mismo salario por un trabajo de igual valor, todavía se dan diferencias en las retribuciones que perciben hombres y mujeres en todos los estados de la UE (European Commission 2002; Eurostat, 2002; Franco y Jouhette, 2003). Si nos centramos en nuestro país los datos van en la misma línea. Según el Instituto de la Mujer (<http://www.mtas.es/mujer/mcifras/>, octubre 2003) en España las mujeres representan el 38.3% por ciento de la población ocupada, pero cuando nos fijamos en puestos gerenciales los porcentajes disminuyen. Así, de las mujeres con puestos de dirección el 45% lo son de empresas sin asalariados y a medida que aumenta el tamaño de la empresa disminuye el porcentaje de mujeres en tales puestos, pasando del 26.55% en las empresas de menos de 10 trabajadores al 16% en las empresas de 10 asalariados o más.

Por tanto, podemos decir que aunque en general se ha producido un acceso importante de las mujeres a la vida pública todavía se observa una desigual participación y trato para ambos sexos, que puede resultar más o menos saliente según el área de actividad o el nivel jerárquico de que se trate. Todos estos datos vienen a reflejar la realidad y actualidad del concepto de *techo de cristal*.

En este trabajo se analizan las razones del limitado avance de la carrera profesional de las mujeres y se propone un modelo integrador de los determinantes del éxito desde una óptica de género. Tras poner a prueba el modelo se plantea una reflexión acerca de la situación y de los modos de intervención más adecuados para conseguir el objetivo de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

## LA CARRERA PROFESIONAL SEGÚN EL SEXO Y LOS ARGUMENTOS EXPLICATIVOS DEL TECHO DE CRISTAL

Entre las explicaciones teóricas que se han venido aportando para dar cuenta del fenómeno del techo de cristal, esto es del limitado avance de las mujeres en el terreno profesional, se han planteado una serie de teorías que se agrupan en tres orientaciones fundamentales (Fagenson, 1990): las que se centran en explicaciones basadas en variables personales, las hacen más hincapié en variables de la situación y aquellas que parten de la existencia de un fenómeno de discriminación. Estas tres perspectivas no son excluyentes, pues su principal objetivo es sistematizar el gran volumen de aportaciones teóricas que han ido apareciendo. En este trabajo nos vamos a fijar en las teorías centradas en la persona y las centradas en la situación, por su similitud con nuestra propuesta.

Las *teorías centradas en la persona* parten de que son las diferencias interpersonales entre hombres y mujeres las que justifican las dificultades que las mujeres encuentran en su desarrollo profesional. De esta manera, son variables de tipo personal y profesional las que explicarían el menor estatus profesional alcanzado por las mujeres profesionales. Las facultades intelectivas distintas, los déficits en formación, una menor experiencia, el *miedo al éxito* o el no querer asumir

riesgos, se han planteado como las razones por las que las mujeres “no son aptas” o por lo menos “no son tan aptas como los hombres” para acceder a puestos de responsabilidad. Evidentemente esta perspectiva adolece de fuertes limitaciones. Por una parte, no existen diferencias entre hombres y mujeres en las supuestas variables personales explicativas del éxito que puedan justificar la situación actual (p.e Dipboye, 1987; Donnell y Hall, 1980; Howard y Bray, 1988; Morrison, White, Van Velsor y CCL, 1987; Riger y Galligan, 1980). Por otra, como señalan Blum, Fields y Goodman (1994) es un error subestimar la importancia de otros factores externos a la persona cuando se trata de explicar el éxito en su carrera profesional.

La segunda perspectiva la componen las *teorías centradas en la situación* (Riger y Galligan, 1980). Estas teorías basan sus explicaciones del techo de cristal en la existencia de una discriminación que tiene su origen en las dos estructuras tradicionales en nuestra sociedad, la organización laboral y familiar. Obviamente, la situación en la que viven y trabajan las personas va a tener una repercusión en su desarrollo profesional. En el caso del avance profesional de las mujeres se han planteado como aspectos relevantes el porcentaje de hombres en la organización (Kanter, 1977), así como el sector productivo y la titularidad pública o privada de la organización.

Entre las teorías basadas en la estructura de la organización laboral destacamos la teoría intergrupal y la teoría del mercado laboral dual. La *Teoría Intergrupal* (Alderfer, 1986; Thomas y Alderfer, 1989) sugiere que en la organización conviven dos tipos de grupos, uno como *grupo de identidad*, basado en las características personales de sus miembros, como la raza, el sexo, etc. y otro, denominado *grupo de organización* y basado en la comunalidad de tareas, experiencia o puestos ocupados. Según Alderfer, en las personas pertenecientes a grupos minoritarios como las mujeres su grupo de identidad no suele coincidir con su grupo de organización, lo que puede generarle problemas. Así, y según esta teoría, las mujeres directivas tendrían más conflictos en el trabajo que sus compañeros hombres al tener que comportarse con arreglo a la cultura del grupo de directivos.

Por su parte, la *Teoría del Mercado Laboral Dual* (Thurow, 1969), plantea la existencia de dos tipos de empleos, los *puestos primarios* con posibilidades de promoción, y los *puestos secundarios* de nivel más bajo y con pocas posibilidades de promoción. Tal y como está organizado el mercado de trabajo en nuestra sociedad los puestos secundarios estarían ocupados por mujeres sin posibilidades de acceder a los puestos primarios, es decir con menos posibilidades de promoción.

Respecto a la organización familiar, se ha observado que entre las directivas los porcentajes de mujeres solteras y sin hijos son mayores que entre la población general femenina y entre los directivos de sexo masculino (Diamond, 1987; White y Cooper, 1994). En este sentido, se ha señalado que los roles familiares ejercen una influencia negativa sobre el avance de la carrera directiva de las mujeres (Gutek y Larwood, 1987; Tharenou, 1999). Por otra parte, Tharenou y Conroy (1988) encuentran que el apoyo y la ayuda por parte de la pareja eran mayores entre las mujeres que ocupaban puestos de jefatura, lo que viene de nuevo a señalar la importancia de las variables familiares. Sin embargo, las investigaciones no encuentran que la familia ejerza una influencia tan importante como se pensaba, y se ha señalado que dicha influencia aparece claramente sólo cuando se toman las variables familiares en conjunto y no cuando se analizan por separado (por ejemplo, el matrimonio y los hijos) (Tharenou, 1999).

Una de las primeras formulaciones que encontramos respecto a la influencia de las variables familiares es una adaptación de la *Teoría del Capital Humano* que Becker (1985) plantea para subsanar algunas de las deficiencias de la formulación original. Según los planteamientos originales de esta teoría los empresarios ven el matrimonio como una garantía de estabilidad y responsabilidad a la hora de asignar el salario y el estatus. Para los hombres esa estabilidad les llevará a centrarse más en el trabajo como medio para obtener los recursos necesarios para su familia, mientras que en la mujer le llevará a buscar un trabajo que se pueda compaginar con su papel de madre y ama de casa. Así, la familia resulta un aspecto valorado en la carrera de los hombres y penalizado en la de las mujeres.

Otra de las aportaciones viene planteada desde la *Teoría de las Expectativas Sociales* (Landau y Arthur, 1992) que parte de lo que la sociedad espera de las personas según su grupo de referencia. Desde este punto de vista, lo esperado socialmente de los hombres es que cumplan con su papel de mantener económicamente a su familia, mientras que de las mujeres lo que se espera es que atiendan y cuiden a su familia. Según esta teoría los hombres, sobre todo los casados con hijos, se esforzarán más en su carrera para asegurar el sostenimiento de su familia, mientras que las mujeres lo harán menos dado que su papel primordial es el cuidado de la familia.

En la misma línea, la *Teoría de la Esposa como Recurso* plantea que dado que las mujeres generalmente se encargan de cuidar el hogar suponen un recurso añadido con el que cuentan los hombres casados, para poder dedicarse a su profesión y avanzar en su carrera, sobre todo si la mujer no trabaja (Kanter, 1977; Pfeffer y Ross, 1982). En el caso de las mujeres la predicción funcionaría de modo inverso.

Tharenou (1999) al poner a prueba estos modelos encuentra que las relaciones entre las variables familiares y el desarrollo profesional no son tan acusadas como se pensaba. No obstante, y a pesar de que las explicaciones aportadas por todas estas teorías resultan muy atractivas y coherentes, no tienen en cuenta las nuevas realidades sociales que representan las familias no tradicionales (familias monoparentales, sin hijos, etc.) y aquellas en las que, a pesar de darse una estructura tradicional, tanto el hombre como la mujer están muy implicados con sus carreras profesionales (familias de *doble carrera* o *familias neotradicionales*).

Otra crítica a las explicaciones de tipo estructural es la consideración de forma segmentada del ámbito laboral y el familiar, sin tener en cuenta las dinámicas relacionales entre ambos y que cobran gran importancia cuando se estudian las carreras profesionales de las mujeres (p.e. Stroh y Reilly, 1999; Swanson, 1992; Watkins y Subich, 1995).

Estas propuestas teóricas se centran, como hemos visto, bien en factores personales bien en factores contextuales, sin embargo y dada la complejidad de la realidad social es factible pensar que sobre la carrera profesional actúan de forma simultánea muchos de los condicionantes planteados. Teniendo en cuenta esta idea se han propuesto una serie de modelos específicos del éxito en función del género que pretenden integrar las aportaciones anteriores, así como otros resultados obtenidos en la investigación.

## MODELOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO PARA EL ÉXITO EN LA CARRERA

Dentro de los modelos complejos que tratan de explicar las diferencias encontradas en el desarrollo de la carrera profesional en función del género, incluimos aquí aquellos que por su capacidad de integración y su contrastación empírica, pueden arrojar más luz sobre los factores más relevantes de la situación laboral de las mujeres.

El *Modelo de Influencia de Factores Situacionales e Individuales sobre la Carrera Directiva*, planteado por Tharenou y Conroy (1994), condensa diversas aportaciones de las teorías centradas en la persona y las centradas en la situación. Entre los factores personales incluyen las actitudes (autoestima, estilos atributivos, etc.), variables demográficas relacionadas con el empleo (formación, experiencia laboral, etc.) y la socialización temprana (nivel formativo de los padres, apoyo educativo, tipo de escolarización). Entre los factores de la situación consideran la estructura laboral (sector productivo, porcentaje de hombres, etc.), el desarrollo profesional (formación, apoyo organizacional, etc.), la compatibilidad entre roles (conflicto de rol, apoyo de la pareja, etc.) y las responsabilidades familiares (salario de la pareja, responsabilidad económica, etc.). Este modelo parte de la idea de que todos los factores influyen sobre el avance en la carrera directiva, pero algunos tendrán un efecto diferencial según el género. Así, para los hombres entre las variables de mayor influencia estarían las demográficas para el empleo (formación, experiencia, etc.) y la estructura laboral (masculinidad de la jerarquía, sector, etc.), sin embargo para las mujeres entre

las variables más relevantes estarían la compatibilidad de roles y las responsabilidades familiares. Recientemente Metz y Tharenou (2001) distinguen entre variables de capital humano (p.e. años de experiencia, horas de trabajo, etc.) y variables de capital social (principalmente relacionadas con el apoyo social) y encuentran que las primeras son más importantes para el avance de las mujeres en los primeros escalafones de la carrera y las últimas tienen una mayor relevancia en los niveles superiores.

Otra aportación interesante es el *Modelo de Éxito en la Carrera Específico de Género* presentado por Melamed (1995) en el que se consideran tres tipos de antecedentes. En primer lugar, los atributos de capital humano, entre los que incluyen las características relevantes para el puesto de trabajo, el perfil de personalidad y el entorno familiar. En segundo término se consideran las opciones de carrera, entre las que se tienen en cuenta dos: las macroopciones de carrera (elección del trabajo, prestigio profesional, etc.) y las microopciones de carrera (interrupciones, movilidad organizacional, etc.). Por último incluyen la estructura de oportunidades, donde engloba tres categorías: factores macrosociales (desempleo, entorno socioeconómico, etc.), factores organizacionales (tamaño de la organización, sector productivo, etc.) y factores del puesto de trabajo. La autora plantea relaciones diferenciales de tipo lineal según el género entre estos tres grupos de variables y diversos criterios de éxito profesional (salario, nivel alcanzado, etc.) comprobando que las relaciones entre los antecedentes y el éxito difieren para ambos sexos. No obstante, no todas las relaciones observadas se dan en el sentido esperado, así la influencia del entorno familiar no es opuesta para hombres y mujeres, sino importante para ellas e indiferente para ellos.

Una de las conclusiones más relevantes planteadas por Melamed es la idea de que es posible que para cada sexo el éxito profesional posea significados distintos. Esto podría llevar a las mujeres a actuar en ambientes distintos a los de los hombres, donde es posible alcanzar un menor avance en términos objetivos (e.g. salario y ascensos) a cambio de otro tipo de compensaciones más valoradas por ellas, por ejemplo disponer de más facilidades para compaginar el trabajo y la familia. Sin embargo, esta autora sólo reconoce e incluye en su modelo el éxito objetivo.

Otra de las propuestas es el *Modelo de los Efectos Diferenciales según la Categoría de los Determinantes* propuesto por Kirchmeyer (1998) quien sí recoge alguna de las sugerencias de Melamed e incluye, además de los indicadores clásicos del avance en la carrera, una medida de percepción de éxito profesional. En su modelo encontramos cuatro categorías de antecedentes: variables de capital humano (experiencia, antigüedad, interrupciones de carrera, etc.), variables individuales (masculinidad-feminidad), variables interpersonales (apoyo social) y variables familiares (hijos, pareja, etc.). Para cada uno de estos grupos se plantean relaciones diferentes en función del género con los criterios de progreso en la carrera tanto objetivos como percibidos. Así, según el modelo las variables de capital humano tendrán más influencia en el éxito de los hombres, mientras que los factores individuales lo tendrán en el de las mujeres. Por otra parte, los factores interpersonales tendrán mayores efectos sobre el avance profesional de los hombres, pero afectarán por igual al éxito percibido por hombres y mujeres. Por último, las variables familiares tendrán efectos contrarios en la carrera de hombres y mujeres, mientras que su influencia sobre el éxito subjetivo será similar para ambos.

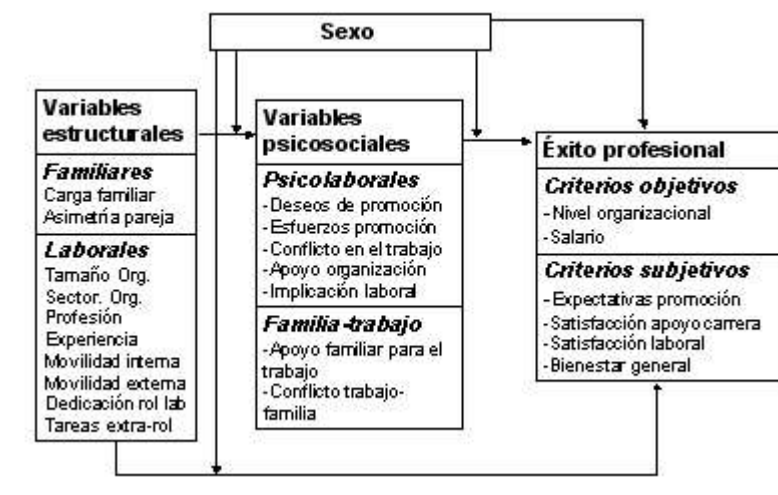
A partir de las aportaciones revisadas en este trabajo nuestra propuesta es el *Modelo de Determinantes Estructurales y Psicosociales del Éxito Profesional* (Martínez-Pérez, 2001) que ponemos a prueba. Este modelo considera dos grupos de antecedentes estructurales y psicosociales que influirán tanto sobre el avance profesional (ascensos, salarios, etc.) como sobre la percepción de éxito (satisfacción con el trabajo, bienestar general, etc.).

Entre las variables se consideran en primer lugar, las variables personales de tipo sociodemográfico como el sexo, la edad, el nivel y área de estudios y la zona de residencia. Salvo el sexo que se considera moduladora, estas variables se tienen en cuenta como control. Las variables estructurales se refieren a las características de los dos ámbitos vitales primordiales: el trabajo

(el tamaño y sector de la organización, la experiencia profesional, etc.) y la familia (el número de hijos, la situación profesional de la pareja, la dedicación a las tareas familiares, etc.). Por otra parte, entre las variables estructurales y el éxito en el avance se incluyen las variables de tipo psicosocial que pueden ser de los tipos las que aluden a la forma en que la persona percibe y experimenta su situación en el trabajo (el apoyo de su organización, el conflicto en el trabajo, el deseo de promocionar, la implicación laboral, etc.), y las que se refieren a la relación entre su trabajo y su vida familiar (el apoyo familiar para el trabajo, el conflicto entre familia y trabajo). Por último, el éxito profesional se contempla tanto en su faceta objetiva (ascensos, promociones, nivel jerárquico alcanzado), como subjetiva al considerar también criterios de logro y bienestar personal como la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con el apoyo a la carrera, las expectativas de promoción y el bienestar psicológico general.

En un intento por superar los modelos planteados anteriormente donde las relaciones entre variables se establecían de forma directa, este modelo propone relaciones de mediación y modulación entre las variables consideradas según los casos (ver fig. 1). De este modo, no sólo se analiza la influencia de distintos tipos de determinantes sobre la carrera profesional, sino también cómo estos se influyen entre sí pudiendo dar lugar a interacciones. Como se indica en la figura 1 las relaciones sugeridas por el modelo tienen en cuenta el sexo como modulador en la influencia de las variables estructurales y psicosociales sobre el éxito profesional y de las estructurales sobre las psicosociales. A su vez las psicosociales, ejercerán un efecto mediador entre la situación y el éxito profesional.

**Figura 1.** Modelo explicativo del éxito profesional



## MÉTODO

### Procedimiento y muestra

Para llevar a cabo la puesta a prueba del modelo se trabajó con una muestra de 250 personas todas ellas con trabajos que requerían niveles de moderados a altos en implicación con su trabajo, viviendo el 91% en pareja. La distribución por sexos fue de un 67% de mujeres y las edades se comprendían entre los 21 y 59 años con una media de 25,4 años (d.t.=7.42). El 66.7% de la muestra tiene estudios superiores y del resto un 29.3% tienen formación profesional. No se han encontrado

diferencias de sexo en el nivel de estudios, aunque sí en las áreas de conocimiento con las que se relacionaban dichos estudios ( $\chi^2(5,238)=22.80$ ;  $p<.001$ ), así se encontraban más hombres en el grupo con estudios del área científico-técnica (ingenierías, por ejemplo) y más mujeres en el de estudios de letras y humanidades (filología, por ejemplo), mientras que en estudios relacionados con la salud, la gestión o con conocimientos de carácter general había el mismo porcentaje de hombres que de mujeres.

## **Variables**

Como se exponía al describir el modelo planteado en las figuras 1 las variables se incluyen en una serie de bloques: estructurales, psicosociales y criterios de éxito.

### **Variables estructurales**

Dentro de este bloque se incluyen medidas referidas a su situación familiar (variables familiares) y profesional y de la organización donde desarrolla su trabajo (variables laborales).

#### *Variables familiares*

Se tomaron dos factores identificados a través de un análisis factorial al que fueron sometidas un importante conjunto de medidas familiares incluidas en el cuestionario (Martínez-Pérez, 2001). Estos dos factores son:

*Carga familiar* consiste en una medida agregada del número de hijos y sus edades ( $\bar{x}=3.18$ ; d.t.=3.13), y de las horas que la persona dedicaba semanalmente a la realización de tareas domésticas y familiares ( $\bar{x}=42.1$ ; d.t.=35.8).

*Asimetría laboral en la pareja*, incluye una agregación de diversas medidas que consideraban como la desigual distribución de las tareas domésticas en la pareja: porcentaje de tareas realizadas por el entrevistado ( $\bar{x}=48.0$ ; d.t.=26.5), su pareja ( $\bar{x}=38.5$ ; d.t.=25.7) y otras personas ( $\bar{x}=13.5$ ; d.t.=22.5).

#### *Variables laborales*

En este grupo se incluyen seis variables tamaño y sector de la organización, la profesión, la historia laboral, la dedicación al rol familiar y las tareas extra-rol. Pasamos a analizarlas.

*Tamaño y sector de la organización*: Operativizadas como número de trabajadores -pequeña (1-10 trabajadores), mediana (20-300 trab.), grande (>300 trab.)- y pertenencia a los sectores público/privado. El aproximadamente un 60% trabajaba en empresas grandes y un 54.4% en organizaciones del sector público.

*Profesión*: Se preguntó el área profesional. Posteriormente, dados los objetivos de la investigación, se operativizó en función del género según el siguiente gradiente: 1) profesiones femeninas (maestra, lingüista, peluquera, etc.); 2) neutras (derecho, salud, etc.); y 3) masculinas (ingeniero, militar, fontanero, etc.).

*Historia laboral*: Incluye diversas variables de historia laboral (antigüedad, cambios de puesto, ascensos, cambios de organización, número de organizaciones, etc.) que se sometieron a un análisis factorial que identificó tres factores principales (Martínez-Pérez, 2001).

- Experiencia: medida del tiempo que la persona lleva, por una parte en su actual trabajo ( $\bar{x}=10.2$ ; d.t.=7.77) y, por otra, en el mercado laboral ( $\bar{x}=8.97$ ; d.t.=2.83).

- Movilidad interna y externa: cambios producidos a lo largo de la historia laboral de la persona, tanto en los puestos ocupados en la empresa actual (interna) ( $\bar{x}=2.17$ ; d.t.=1.61), como en otras organizaciones (externa) ( $\bar{x}=1.35$ ; d.t.=1.51).

Dedicación al rol laboral: operativizada como el número de horas que la persona dedica semanalmente a la realización del trabajo remunerado ( $\bar{x}=37.87$  h.; d.t.=9.81).

Tareas extra-rol: Se evaluó con el siguiente ítem "¿Qué porcentaje de su horario de trabajo lo ocupa en tareas que exceden a su puesto de trabajo?" ( $\bar{x}=22.6$ ; d.t.=23.5).

### **Variables psicosociales**

Por variables psicosociales aquí se entienden aquellas que se refieren a la forma en que la persona experimenta su situación laboral (variables psicolaborales) y la relación entre su vida laboral y familiar (variables familia-trabajo).

#### *Variables psicolaborales*

Se han incluido cinco variables: deseos de promoción, esfuerzos para la promoción, conflicto en el trabajo, apoyo social de la organización e implicación con el trabajo.

Deseos de promoción: Se preguntó acerca del deseo de ascender en organización mediante la pregunta "¿Desea promocionar o ascender en su organización?" con un formato de respuesta que iba desde 1)"Nada" a 5)"Muchísimo" ( $\bar{x}$  =3.00; d.t.=1.15).

Esfuerzos para la promoción: Se midió a través de una escala cuyos items definían acciones realizadas con objeto de promocionar en el trabajo. La fiabilidad de la escala de tres elementos es de  $\alpha$  =.64 ( $\bar{x}$  =2.67; d.t.=.86).

Conflicto en el trabajo: Medida a través de la subescala de Conflicto en el Trabajo de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983), traducida al castellano en por Martínez-Pérez y Osca (2001) que pregunta sobre los aspectos del trabajo que generan conflicto. La escala consta de 8 elementos respondidos a través de una escala Likert de 5 puntos y con una fiabilidad de  $\alpha$  =.78 ( $\bar{x}$  =2.89; d.t.=.73).

Apoyo social en la organización: Medido con una escala de 4 elementos relativos a la ayuda y reconocimiento de compañeros y jefes (Osca y Martínez-Pérez, 1998). Se evalúa mediante una escala Likert de 5 puntos y su fiabilidad  $\alpha$  =.72 ( $\bar{x}$  =3.46; d.t.=.69).

Implicación laboral: Medida con la adaptación al español del "Work Involvement Questionnaire" (Standford, Banks y Jackson, 1979) de Sancerni (1987). De los siete elementos de la escala original se prescindió del quinto por no ofrecer una fiabilidad aceptable. La fiabilidad obtenida con los 6 items utilizados fue de  $\alpha$  =.84 ( $\bar{x}$  =4.33; d.t.=.67).

#### *Variables de familia-trabajo*

Dentro de este bloque se han considerado el apoyo familiar para el trabajo y el conflicto familia-trabajo.

Apoyo familiar para el trabajo: Medido con la versión en castellano (Martínez-Pérez y Osca, 2002) del "Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores" de King, Mattimore, King y Adams (1995). Este instrumento consta de dos subescalas que miden apoyo emocional (29 items) e instrumental (15 items), cuyas fiabilidades y descriptivos fueron  $\alpha$  =.97 ( $\bar{x}$  =3.89; d.t.=.77) y  $\alpha$  =.86 ( $\bar{x}$  =3.53; d.t.=.93), respectivamente.

Conflicto familia-trabajo: Medido con la subescala de Conflicto Interrol Trabajo-Familia de la traducción al castellano (Martínez-Pérez y Osca, 2001) de la escala de Conflicto Familia-Trabajo de Kopelman y cols. (1983). Este instrumento consta de 8 elementos con formato de respuesta Likert de 5 puntos. La fiabilidad de la escala fue de  $\alpha$  =.83 ( $\bar{x}$  =2.76; d.t.=.76).

### **Variables criterio: Éxito profesional**

#### *Medidas objetivas*

Como medidas objetivas de éxito se han considerado el nivel organizacional alcanzado y el salario.

- Nivel organizacional: El nivel dentro de la organización se operativizó mediante la codificación en 5 grupos de las contestaciones a la pregunta "¿Qué puesto ocupa en la organización?" en función de la distribución de las respuestas y las características básicas de los puestos (titulación, responsabilidad, estatus). Los resultados fueron; 7% nivel muy alto, 19.4% nivel alto, 30.8% nivel medio, 33 % nivel medio-bajo y 9.7 % nivel bajo.

- Salario: Se operativizó en millones de pesetas por año y se obtuvo mediante autoinforme de los entrevistados ( $\bar{x}$  =3.41; d.t.=1.55).



### Medidas subjetivas

Como medidas subjetivas de éxito hemos considerado las expectativas de promoción, la satisfacción con el apoyo a la carrera, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.

Expectativas de promoción: Se preguntó acerca de las expectativas de ascender en los 3 años siguientes. Las respuestas oscilaban entre 1)"Nada" y 5)"Muchísimo" ( $\bar{x}$  =2.18 y d.t.=1.30).

Satisfacción con el apoyo a la carrera: Se midió con la traducción castellana de la escala de Landau (1995) realizada por Osca y Martínez-Pérez (2002). El instrumento se compone de 9 elementos con una fiabilidad de  $\alpha$  =.87 ( $\bar{x}$  =3.04; d.t.=.80).

Satisfacción laboral: Medida mediante 5 ítems de la adaptación española de Bravo, García, Peiró y Prieto (1994) del "Cuestionario de Satisfacción Minnessota" de Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967). La fiabilidad fue de  $\alpha$  =.62 ( $\bar{x}$  =3.36; d.t.=.61).

Bienestar psicológico: Evaluado con el GHQ-12 (General Health Questionnaire) de Goldberg (1978) adaptado al castellano por Rodríguez, Hontangas, Bravo, Grau y Ramos (1993). La escala consta de 12 elementos y su fiabilidad fue de  $\alpha$  =.86 ( $\bar{x}$  =3.2; d.t.=.41).

### Análisis

Los análisis llevados a cabo en el estudio consistieron en una serie de Análisis Múltiple de Varianza (MANOVAs). Estos análisis se realizaron para cada bloque de variables, considerando como criterios las dos medidas de éxito profesional, objetivo y subjetivo y tomando como factor de interacción el sexo. También se llevó a cabo un MANOVA sobre el bloque de variables psicosociales como criterio a fin de comprobar su papel mediador entre las variables estructurales y los criterios de éxito, siguiendo las orientaciones de Baron y Kenny (1986) (fig. 1).

En este artículo sólo se muestran los resultados de los contrastes multivariados, esto es los resultados de la influencia de los distintos bloques de determinantes sobre las variables criterio consideradas conjuntamente. Un análisis más pormenorizado de las relaciones entre las variables del modelo excede el objetivo del presente trabajo, ya que aquí se pretende examinar el funcionamiento del modelo propuesto globalmente. Un estudio más detallado fue llevado a cabo en Martínez-Pérez (2001).

## RESULTADOS

Respecto a la relación entre las variables familiares y las psicolaborales, como muestran los datos de la tabla 1 vemos que sólo la carga familiar tiene una influencia significativa sobre el bloque de variables familia-trabajo (Lambda de Wilks= .90;  $p < .05$ ) explicando un 10% de la varianza de estas.

En cuanto las variables laborales sí se aprecia una mayor influencia sobre las psicolaborales siendo las que resultan significativas la experiencia (Lambda de Wilks=.88;  $p < .05$ ), el porcentaje de tareas extra-rol (Lambda de Wilks=.88;  $p < .05$ ) y el factor de interacción entre el sexo y la profesión (Lambda de Wilks=.90;  $p < .05$ ) explicando cada una de ellas entorno a un 10% de la varianza. Las variables laborales que tienen influencia sobre la relación familia-trabajo son la dedicación al trabajo (Lambda de Wilks=.87,  $p < .01$ ; %Var. 13), el porcentaje de tareas extra-rol (Lambda de Wilks= .91,  $p < .05$ ; %Var. 9) y los factores de interacción del sexo y profesión (Lambda de Wilks= .93,  $p < .05$ ; %Var. 7) y sexo y movilidad interna (Lambda de Wilks= .93,  $p < .05$ ; %Var. 7). Además el sexo influye también de forma significativa en la percepción de la relación familia-trabajo (Lambda de Wilks= .92,  $p < .05$ ) explicando un 9% de la varianza. Por tanto, podemos decir que la carga familiar sólo afecta a la relación familia-trabajo y las variables laborales inciden tanto sobre las variables psicolaborales como sobre las de relación familia-trabajo. Además el sexo tiene

una influencia directa tanto sobre las variables familia-trabajo, considerado conjuntamente con las variables laborales, como actuando de modulador sobre las psicosociales, en concreto, el sexo modula los efectos de la profesión y la movilidad.

**Tabla 1.** Manovas tomando como criterio: Variables Psicosociales

Resultados de los Contrastes Multivariados tomando como criterio las Variables Psicosociales (intermedias)				
	Psicolaborales		Familia-Trabajo	
	$\Lambda$	$\eta^2$	$\Lambda$	$\eta^2$
<b>Variables familiares</b>				
Carga familiar	-	-	.90*	.10
<b>Variables laborales</b>				
Sexo	-	-	.92*	.09
Experiencia	.88*	.12	-	-
Dedicación al trabajo	-	-	.87**	.13
% Tareas extra-rol	.88*	.12	.91*	.09
Sexo × Profesión	.90*	.10	.93*	.07
Sexo × Movilidad interna	-	-	.93*	.07

\* $p < .05$ ;  $p < .01$

Nota: Sólo se muestran variables con resultados significativos.

Los resultados de los análisis tomando como criterios los indicadores de éxito se muestran en la tabla 2. Cuando se analiza la influencia del bloque de variables familiares sobre el éxito vemos que, únicamente la carga familiar, tiene una influencia significativa y afecta sólo al éxito medido objetivamente (nivel del puesto y salario) del que explica el 22% de su varianza (Lambda de Wilks=.78,  $p < .01$ ).

Del bloque de variables laborales sólo resultan significativos en la predicción del éxito los factores de interacción sexo-movilidad interna (Lambda de Wilks=.91,  $p < .05$ ) y sexo-dedicación al trabajo (Lambda de Wilks=.90,  $p < .05$ ) que explican el 9% y el 11% de la varianza del éxito objetivo, respectivamente. Ninguna influencia de este bloque de variables resulta significativa para predecir los aspectos subjetivos del éxito.

Cuando consideramos las variables del bloque familia-trabajo observamos que no aparece ninguna influencia sobre los aspectos objetivos del éxito, pero sí sobre el éxito medido subjetivamente. Así, tanto el apoyo instrumental (Lambda de Wilks=.96,  $p < .05$ ) como el conflicto trabajo-familia (Lambda de Wilks=.88,  $p < .01$ ) influyen significativamente sobre el éxito subjetivo explicando un 4% y un 12% de su varianza, respectivamente.

Finalmente, observamos que en el bloque de psicolaborales existen variables cuya influencia es significativa para explicar tanto la vertiente objetiva como la subjetiva del éxito profesional. Así, los esfuerzos para promocionar (Lambda de Wilks=.93,  $p < .05$ ) y el conflicto en el trabajo (Lambda de Wilks=.92,  $p < .05$ ) permiten explicar respectivamente el 7% y el 8% de la varianza del éxito objetivo. Respecto al éxito subjetivo cuatro variables de este bloque resultaron significativas: los esfuerzos para promocionar (Lambda de Wilks=.93,  $p < .01$ ) que aporta un 7% a la varianza; los deseos de promocionar (Lambda de Wilks=.88,  $p < .01$ ) que da cuenta de un 12%; el apoyo de la organización (Lambda de Wilks=.74,  $p < .01$ ) que explica un 27%, y, finalmente, el conflicto en el trabajo (Lambda de Wilks=.90,  $p < .01$ ) que aporta un 11% a la explicación de la varianza.

**Tabla 2.** Manovas tomando como criterio: Variables de Éxito Objetivo

Resultados de los Contrastes Multivariados Variables de Éxito Profesional (Criterios)				
	Éxito objetivo		Éxito subjetivo	
	$\Lambda$	$\eta^2$	$\Lambda$	$\eta^2$
<b>Variables familiares</b>				
Carga familiar	.78**	.22	-	-
<b>Variables laborales</b>				
Sexo × Movilidad Interna	.91*	.09	-	-
Sexo × Dedicación al Trabajo	.90*	.11	-	-
<b>Variables Familia-trabajo</b>				
Apoyo Instrumental	-	-	.96*	.04
Conflicto Trabajo-Familia	-	-	.88**	.12
<b>Variables Psicolaborales</b>				
Esfuerzos para promocionar	.93*	.07	.93**	.07
Deseos de promocionar	-	-	.88**	.12
Apoyo de la organización	-	-	.74**	.27
Conflicto en el trabajo	.92*	.08	.90**	.11

\*p&lt;.05; p&lt;.01

Nota: Sólo se muestran variables con resultados significativos.

## CONCLUSIONES

En este trabajo hemos pasado revista a las principales propuestas teóricas formuladas para explicar la situación profesional de las mujeres y, en concreto, del desarrollo de su carrera. En general, estas propuestas se agrupan en dos bloques que hacen referencia a las explicaciones centradas en la persona, esto es, en sus características personales y sociales y en aquellas centradas en la situación, en concreto en la influencia ejercida desde la familia y la organización en la que se trabaja.

Posteriormente hemos puesto a prueba un modelo que integra algunas de las aportaciones más importantes de los analizados y que presenta algunas novedades, como la consideración de variables mediadoras y la inclusión de criterios subjetivos de éxito junto a los considerados tradicionalmente. Además siguiendo a Tharenou (1999) analizamos la influencia de las variables antecedentes de forma conjunta, ya que como señala la autora, por separado sus efectos no aparecen de forma clara.

Según los resultados obtenidos a la hora de predecir el éxito objetivo de hombres y mujeres, la carga familiar ejerce una influencia importante sobre las variables criterio consideradas en el estudio, ya que esta variable afectaría de forma directa tanto al éxito objetivo como al subjetivo. En este sentido y coincidiendo con la literatura (Gutek y Larwood, 1987; Tharenou, 1999) la carga de trabajo que una persona desempeña en el ámbito familiar influirá directamente en su avance en el terreno profesional.

Del bloque de variables laborales consideradas dos afectan de forma directa al éxito objetivo, la movilidad interna y la dedicación al trabajo, aunque esta influencia se ve modulada por el sexo, al ser la interacción con éste la que predice de forma significativa el éxito. Además, otras variables laborales tienen influencia sobre el conjunto de variables psicolaborales y estas a su vez sobre el éxito objetivo, lo que hace sospechar que parte de la influencia de las variables laborales, en

concreto de la experiencia, la profesión y las tareas extra del trabajo, pueden estar mediadas por variables de tipo psicolaboral (esfuerzos para promocionar y conflicto en el trabajo).

En cuanto a los antecedentes del éxito subjetivo, no se ha encontrado ninguna variable de tipo estructural (familiares o laborales) que ejerza sobre él una influencia directa. Como antecedentes directos del éxito subjetivo sólo aparecen variables de tipo psicosocial, tanto las de familia-trabajo como las psicolaborales.

Contrariamente a lo encontrado para el éxito objetivo, donde recordamos que la carga familiar tenía un efecto directo, la posible influencia de la familia sobre el éxito subjetivo viene mediada por las variables de relación familia-trabajo. Estas últimas se ven afectadas por la carga familiar y además influyen sobre los índices subjetivos de éxito. Dado que entre la primera (carga familiar) y el éxito subjetivo no aparece una relación directa, podemos decir que las variables de familia-trabajo actúan como variables intermedias entre los otros dos tipos de variables (familia y éxito subjetivo). Eso supondría que la forma en que la persona percibe su avance profesional no depende tanto de la carga de trabajo real, sino más bien de cómo percibe que ello interfiere con su esfera laboral.

Por otra parte, las variables laborales tampoco tienen una relación directa sobre el éxito subjetivo. Sin embargo, sí se ha encontrado que las variables laborales influyen sobre las variables psicolaborales y de conexión familia-trabajo, que a su vez influyen sobre el éxito subjetivo, por lo que nuevamente podríamos hablar de que éstas últimas variables actúan como mediadoras entre la situación laboral y la forma en que las personas experimentan el éxito en el trabajo. Además conviene señalar que el sexo modula la forma en que algunas variables del trabajo (en concreto la profesión o la movilidad) influyen sobre las variables psicosociales aquí consideradas, por lo que se podría decir que dependiendo del sexo la profesión o las transiciones a lo largo de la carrera pueden afectar a cómo las personas perciben su trabajo o cómo este se relaciona con su familia, lo que en último término acabará afectando la percepción de éxito profesional.

## **ORIENTACIONES PARA EL FUTURO DE LA INVESTIGACIÓN Y DE LA INTERVENCIÓN**

Es importante señalar el carácter exploratorio del estudio empírico aquí descrito. Los análisis efectuados resultan muy esclarecedores del peso relativo de unas variables frente a otras cuando analizamos su influencia sobre un grupo de variables aunque, por contra, no permiten ser precisos a la hora de establecer relaciones claras entre variables. Por tanto, para poder establecer con precisión en qué sentido cada una de las variables antecedentes afectan a las variables criterio consideradas deberán llevarse a cabo análisis adicionales. No obstante, los resultados aquí expuestos pueden servir de orientación para tareas de investigación y de intervención enfocadas a conseguir la igualdad de oportunidades en la carrera profesional.

Dado que, como hemos visto, las variables de tipo familiar ejercen una influencia importante para el avance profesional, la persistencia de desigualdades en el terreno privado, debería corregirse. En concreto las intervenciones dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades en el trabajo deberían atender la esfera privada, ya que supone una fuente de desigualdad en la situación de partida de hombres y mujeres. En este sentido, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y las medidas asociadas a ella, pueden representar pasos fundamentales para ayudar a aliviar tales diferencias. Sin embargo, las citadas medidas resultarán insuficientes sino van acompañadas de intervenciones educativas y psicosociales que propicien cambios de actitudes frente a los roles tradicionales de género transmitidos por diversos medios (la escuela, la publicidad, etc.).

El mundo del trabajo no debe quedar al margen de estas intervenciones. Así, las políticas de ayuda para compatibilizar familia y trabajo que algunas organizaciones han empezado a implantar

redundarán en una mejora de las posibilidades profesionales de las mujeres, pues permiten minimizar los efectos de la dedicación a la familia. Además en la medida en que estas ayudas se hagan extensivas a los trabajadores de ambos sexos, se estará fomentando también que los hombres tomen parte activa en los asuntos familiares, sin que ello les suponga una sobrecarga, como se ha observado en algunos estudios donde ellos manifiestan un mayor conflicto trabajo-familia que las mujeres (Martínez-Pérez y Osca, 2001).

Por otra parte, hombres y mujeres obtienen resultados distintos en algunos aspectos de su vida laboral como las horas de dedicación al trabajo y la movilidad. Para evitar esta desigualdad las organizaciones deben asegurar la igualdad de oportunidades y la equidad en las promociones, mediante acciones preventivas y que incrementen la sensibilidad de género. Para ello los profesionales de los recursos humanos deberán capacitarse sobre cómo abordar acciones y decisiones organizacionales sensibles a esta problemática. En esta línea la auditoría de igualdad de oportunidades (Sutherland y Davidson, 1996) como técnica de evaluación organizacional respecto a la igualdad puede facilitar la puesta en marcha de acciones concretas.

El papel mediador de las variables que hemos denominado psicosociales lleva a reflexionar acerca de su importancia tanto desde el punto de vista aplicado como de la investigación. Para la intervención es relevante ya que nos ofrece la posibilidad de actuar desde una perspectiva psicológica por ejemplo, concienciando de la importancia de las actitudes, creencias, etc. hacia la situación profesional y las posibilidades reales de avance. Por otra parte, como se ha señalado, los resultados de este estudio no permiten asegurar que todas las variables psicosociales consideradas ejerzan dicho papel mediador. La investigación futura deberá profundizar en este campo y esclarecer cuáles son las variables psicolaborales y de interacción familia-trabajo que pueden desarrollar esta función y en qué situaciones. Además estudios de carácter longitudinal permitirán aclarar el carácter temporal de estas relaciones, sobre todo teniendo en cuenta que estamos estudiando el avance en la carrera.

Por otro lado, y como se ha comprobado aquí, los estudios sobre influencia del género en la carrera deberían incluir distintos indicadores de éxito profesional, pues los diferentes antecedentes influyen de forma distinta sobre unos y otros. Además teniendo en cuenta los cambios que se están produciendo en las organizaciones actuales (menor número de niveles en las jerarquías, compensación por proyectos, etc.) resulta fundamental revisar los conceptos tradicionales de éxito profesional, de forma que se tengan en cuenta aspectos subjetivos importantes para la persona, más allá de los criterios de éxito considerados tradicionalmente. El éxito en la carrera profesional no se entiende tanto como una ascensión sino como una forma de desarrollo personal. En este sentido sería conveniente ahondar en la generación de medidas de éxito subjetivo más centradas en la persona (éxito percibido, satisfacción con la promoción, etc.).

Por último, no se puede soslayar que el estudio de la carrera profesional desde una óptica de género y su complejidad plantea la necesidad de que estos temas sean tratados también desde otras perspectivas teóricas diferentes a las analizadas aquí. Por ejemplo, las diferencias en estilos de dirección (Adler, 1999) o las teorías basadas en influencia de los roles, los estereotipos y el prejuicio. Desde esta orientación se ha señalado la influencia de los estereotipos sobre las decisiones adoptadas en los procesos de selección y evaluación (Stangor, Lynch, Duan y Glass, 1992). Siguiendo esta línea se han formulado otras propuestas: el modelo de falta de ajuste para dar cuenta del sesgo evaluativo en los entornos laborales (Heilman, 1983), una explicación del acoso sexual y la discriminación laboral formulada por Burgess y Borgida (1999) o la teoría de la congruencia de roles de Eagly y Karau (2002) que explica el acceso limitado de las mujeres a puestos de liderazgo. La inclusión de estas aportaciones en los modelos integrados de desarrollo de carrera según el género podría completar los resultados obtenidos hasta ahora y, en concreto, los encontrados en este trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, N. J. (1999). Global Leaders: Women of influence. En G. N. Powell (Ed.), *Handbook of Gender and Work*, 239-262. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Alderfer, C.P. (1986). An intergroup perspective on group dynamics. En J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior*, 190-222. Englewood Cliffs, Nueva Jersey: Prentice-Hall.
- Baron, R. M. y Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bartol, K. M. y Martin, D. C. (1989). When politics pays: Factors influencing managerial compensation decisions. *Personnel Psychology*, 43, 599-614.
- Becker, G. (1985). Human capital effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 17, 233-258.
- Betz, N. E. y Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Nueva York: Academic Press.
- Blum, T. C., Fields, D. L. y Goodman, J. S. (1994). Organization-level determinants of women in management. *Academy of Management Journal*, 37 (2), 241-268.
- Bravo, M. J., García, J. A., Peiró, J. M. y Prieto, F. (1994). Satisfacción Laboral. En J.M. Peiró y cols (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*, 131-138. Valencia: Nau Llibres. UIPOT.
- Burguess, D. y Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy and Law*, 5, 665-692.
- Diamond, E. (1987). Theories of career development and the reality of women at work. En B. A. Gutek y L. Larwood (Eds.), *Women's career development*, 15-27. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Dipboye, R. L. (1987). Problems and progress of women in management. En K.S. Koziara, M.H. Moskow, y L.D. Tanner (Eds.), *Working women: Past, present, future*, 118-153. Washington, D.C.: BNA Books.
- Donnell, S. M. y Hall, J. (1980). Men and women as managers: A significant case of no significant difference. *Organizational Dynamics*, 8, 60-76.
- Eagly, A.H. y Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-598.
- European Commission. (2002). *Employment in Europe 2002*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2002). *Quality of Women's Work and Employment. Tools for Change*. Foundation Paper, nº 3, December. Dublin.
- Eurostat (2002). *The life of women and men in Europe, A statistical portrait*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo.
- Fagan, C. y Burchel, B. (2002). *Gender, jobs and working conditions in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo.
- Fagenson, E. A. (1990). At the heart of women in management research. *Journal of Business Ethics*, 9, 1-8.
- Franco, A. y Jouhette, S. (2003). Labour Force Survey Principal results 2002, EU and EFTA countries. *Statistics in Focus. Population and Social Conditions*. Theme 3 –15/2003, 1-8.
- Goldberg, D. (1978). *Manual for the General Health Questionnaire*. Windsor, Reino Unido. NFER.
- Gutek, B. A. (1988). Sex segregation and women at work. *Applied Psychology: An International Review*, 37, 10-27.

- Gutek, B. A. y Larwood, L. (1987). Women's careers are important and different. En B. A. Gutek y L. Larwood (Eds.), *Women's career development*, 7-14. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Howard, A. y Bray, D. W. (1988). *Managerial lives in transition*. Nueva York: Guilford.
- Instituto de la Mujer. (2003, octubre). La mujer en cifras. Mujeres directivas. Obtenido en <http://www.mtas.es/mujer/mcifras/>.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Nueva York: Basic Books.
- Kauppinen, K y Kandolin, I. (1998). *Gender and Working Conditions in the European Union*. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburg.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W. y Adams, G.A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24 (6), 673-692.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. y Connolly, T. F. (1983). A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Landau, J. (1995). The relationship of race and gender to managers ratings of promotion potential. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (4), 391-400.
- Landau, J. y Arthur, M. B. (1992). The relationship of marital status, spouse's career status, and gender to salary level. *Sex Roles*, 27, 665-681.
- Martínez-Pérez, M.D. (2001). *Determinantes estructurales y psicosociales del éxito en la carrera: un estudio longitudinal desde la perspectiva del género*. Tesis doctoral inédita. UNED, Madrid.
- Martínez-Pérez, M. D. y Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión española de la escala de "Conflicto Familia-Trabajo" de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, 16 (1), 43-57.
- Martínez-Pérez, M. D. y Osca, A. (2002). Estudio psicométrico del "Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores". *Psicothema*, 14 (2), 310-316.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35-60.
- Metz, I y Tharenou, P. (2001). Women's career advancement: The relative contribution of human and social capital. *Group & Organization Management*, 26 (3), 321-342.
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E., y Center for Creative Leadership. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Reading, Massachusetts: Addison Wesley.
- Osca, A. y Martínez-Pérez, M. D. (2002). Adaptación española del cuestionario de "Satisfacción con el Apoyo de la Organización" de Landau (1995). *Psicología Social Aplicada*, 12 (3).
- Osca, A. y Martínez-Pérez, M.D. (1998, junio). Apoyo social a los trabajadores ¿Existen diferencias entre hombres y mujeres? Comunicación presentada al X Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Valladolid, España
- Pfeffer, J. P. y Ross, C. E. (1982). The effects of marriage and working wife on occupational and wage attainment. *Administrative Science Quarterly*, 27, 66-80.
- Riger, S. y Galligan, P. (1980). An exploration of competing paradigms. *American Psychologist*, 35, 902-910.
- Rodríguez, I., Hontangas, P., Bravo, M. J., Grau, R. y Ramos, J. (1993). Bienestar Psicológico. En J. M. Peiró y cols. (Dir.), *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*, 139-147. Valencia: Nau Llibres. UIPOT.

- Sancerni, M. D. (1987). *Adaptación del cuestionario "Work Involvement" (Implicación para el trabajo) de Stanford, Banks y Jackson (1979)*. Tesina de Licenciatura. Universidad de Valencia, Valencia.
- Stanford, E.; Banks, M.; Jackson, P. (1979). *Young People Starting Work: First Survey of Leeds 1978 School Leavers*. S.A.P.U. Memo nº 355. Reino Unido.
- Stangor, C., Lynch, L., Duan, C. y Glass, B. (1992). Categorization of individuals on the basis of multiple social features. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 207-218.
- Stroh, L. K. y Reilly, A. H. (1999). Gender and careers: Present experiences and emerging trends. En G. N. Powell (Ed.), *Handbook of Gender and Work*, 307-324. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Sutherland, V. J. y Davidson, M. J. (1996). Managing diversity: Using an equal opportunities audit to maximize career potential and opportunities in a UK bank. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (4), 559-582.
- Swanson, J. L. (1992). Vocational Behavior, 1989-1991: Life-span career development and reciprocal interaction of work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 101-161.
- Tharenou, P. (1999). Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement? *Journal of Organizational Behavior*, 20, 837-863.
- Tharenou, P. y Conroy, D. K. (1988). Opportunities for and barriers to managerial role attainment: A comparison of male and female managers. En G. Palmer (Ed.), *Readings in Australian personnel management*, 179-221. Sydney: MacMillan Company of Australia.
- Tharenou, P. y Conroy, D. (1994). Men and women managers' advancement: Personal or situational determinants? *Applied Psychology: An International Review*, 43, 5-31.
- Thomas, D. A. y Alderfer, C. P. (1989). The influence of race on career dynamics: Theory and research on minority career experiences. En M. Arthur, D. Hall, y B. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Thurow, L. (1969). *Poverty and discrimination*. Washington, D.C.: The Brookings Institute.
- Watkins, C. E. y Subich, L. M. (1995). Annual Review, 1992-1994: Career development, reciprocal work/non-work interaction and women's workforce participation. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 109-163.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. y Lofquist, L. H. (1965). *Construct Validation Studies of the Minnesota Importance Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XVIII.
- White, B. L. y Cooper, C. L. (1994). The career development of successful women. *Proceedings of the British Psychological Society*, 2 (2), agosto.